

El Derecho del Trabajo como categoría histórica

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Abogado. Doctor en Derecho por la Universidad de Salamanca. Profesor Titular del Departamento de Economía y Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca.

I. PREMISA.

Cualquier intento de explicación del Derecho del Trabajo que prescindiera de la consideración de los acontecimientos determinantes de su nacimiento y posterior evolución está condenado a proporcionar a su autor una visión parcial, y por tanto insatisfactoria, de la funcionalidad de éste. El Derecho del Trabajo es una peculiar categoría histórica, surgida en el marco de un sistema de producción determinado y una forma de organización social específica, como respuesta a sus contradicciones intrínsecas⁽¹⁾. Por ello, para captar su esencia, no basta con realizar un diagnóstico puramente situacional de sus contenidos presentes, sino que es preciso llevar a cabo una aproximación histórica a sus orígenes, que permita poner de relieve las causas que hicieron posible su aparición en un momento determinado e identificar el singular conflicto de intereses que a través de él se pretende canalizar, desvelando así su fundamento o razón de ser, como elemento cualitativo permanente que informa, no sólo su nacimiento, sino también su desarrollo ulterior⁽²⁾.

Partiendo de esta premisa metodológica fundamental, las páginas que siguen buscan proporcionar una respuesta a la decisiva cuestión de la identidad del

Derecho del Trabajo a partir del examen de los procesos históricos que se sitúan en su génesis. Este tipo de análisis cobra un relieve especial en una etapa como la actual, en la que éste viene experimentando cambios profundos, que ponen en cuestión sus líneas tradicionales de evolución. ¿Qué es lo permanente y qué lo contingente en el Derecho del Trabajo? ¿Cuáles son sus señas básicas de identidad? Éstas son las cuestiones –de palpitante actualidad– a las que se pretende responder, descartando toda aproximación apriorística, en base a la interpretación de su pasado.

II. LA «PREHISTORIA» DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Pese al carácter omnicomprensivo de su denominación, lo que hoy conocemos como Derecho del Trabajo no constituye una respuesta jurídica global a los conflictos derivados de la utilización productiva del trabajo del hombre en general, ni desde el punto de vista histórico, ni desde una perspectiva sistemática. Antes bien, ésta sirve para designar la respuesta integradora que proporciona el Derecho al conflicto de intereses derivado de la explotación de una modalidad muy singular de trabajo, en el período histórico en el que ésta

(1) CASAS BAAMONDE, M. E. «Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica en la enseñanza del Derecho del Trabajo». En: AA.VV. II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, pág. 386.

(2) PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1994, pág. 50.

adquiere un papel preponderante dentro del sistema económico y reclama una ordenación jurídica especializada. En concreto, el trabajo asalariado, cuya hegemonía sobre las demás formas de trabajo se produce recién con la consolidación del capitalismo industrial, en los albores del siglo XIX. Desde esta perspectiva, el Derecho del Trabajo es «una categoría cultural fruto del sistema capitalista industrial», cuyo cometido es el de contribuir a la canalización o juridificación de los conflictos de intereses derivados de la prestación de trabajo asalariado⁽³⁾.

“ El trabajador perdió (...) el control del proceso productivo y su riqueza en conocimientos profesionales, pasando a convertirse en una pieza intercambiable del sistema ”

Ciertamente, trabajo asalariado (es decir, prestado en las que, con parámetros actuales, pueden calificarse como condiciones de ajenidad y dependencia), así como conflictos de intereses alrededor del aprovechamiento de sus rendimientos, han existido, de una forma u otra, en casi todas las formaciones sociales precedentes al capitalismo. Sin embargo, es sólo con la emergencia de éste que dicha forma de trabajo, y los conflictos que la acompañan, adquieren centralidad, poniendo en marcha las condiciones que harán posible la aparición del Derecho del Trabajo. En cambio, en estadios anteriores, eran otras formas de trabajo las predominantes, desempeñando el trabajo asalariado un rol marginal. Dos son, en concreto, las principales «bolsas históricas» de trabajo prestado en condiciones de ajenidad y dependencia que, coexistiendo en claro desequilibrio con otras formas de aprovechamiento del esfuerzo humano, pueden detectarse con carácter previo a la formación de la sociedad capitalista: el arrendamiento de servicios romano y el trabajo al interior de los gremios medievales.

A. El arrendamiento de servicios como excepción al régimen de esclavitud.

En la antigüedad, la más importante forma de aprovechamiento del trabajo del hombre fue la esclavitud. Ésta se basaba en la existencia de una relación de dominio o propiedad sobre el sujeto que desarrollaba el trabajo, que concedía a su titular los absolutos poderes inherentes a este derecho, incluido el de apropiarse de los frutos de su labor. A estos efectos, el esclavo no era considerado jurídicamente una persona, susceptible de ser titular de derechos, sino una cosa, una especie de mercancía viva, de la cual podía el señor servirse directamente, ceder ese derecho temporalmente a otros o transferirla, a su libre albedrío. Naturalmente, para la regulación de estas relaciones, bastaba con el Derecho Civil, en tanto estatuto que regulaba la propiedad, compraventa y arrendamiento de bienes en general, incluidos los esclavos y demás semovientes.

No obstante, ya en esta etapa pueden detectarse formas incipientes de trabajo por cuenta ajena en régimen de libertad. En concreto, en los inicios de la Roma republicana, el aumento de la población sin que creciera el número de esclavos y el agravamiento de la condición de los hombres libres no propietarios, determinaron que éstos, fundamentalmente miembros de la plebe y esclavos manumitidos, acudieran al mercado a ofrecer sus servicios, por lo general para la realización de tareas de carácter físico o manual. Dado que estas labores eran semejantes a las que realizaban los esclavos, los juristas romanos optaron por aplicar a estas nuevas relaciones las reglas ya conocidas del arrendamiento de esclavos ajenos.

Sin embargo, luego se presentó la necesidad de distinguir de éste el arrendamiento de los hombres libres, que poseían un *status* personal y sólo temporalmente se ponían a disposición de otro. Surgió entonces la *locatio conductio operarum*, como un inicial desgajamiento del arrendamiento de cosas, que sirvió para designar el del hombre libre. A su vez, posteriormente se dejó sentir también la necesidad de establecer una nueva separación, esta vez al interior de la propia *locatio conductio operarum*, entre los supuestos en los que se requería aprovechar la actividad misma del deudor de trabajo (*operae*), de aquéllos en los que lo precisado era la ejecución de una obra, generalmente de tipo artesanal (*opus*). De esta forma hizo su aparición la *locatio conductio operis*, para tipificar esta última modalidad.

(3) Nuevamente, PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Op. cit., pág. 51.

La distinción entre ambas formas de arrendamiento fue elaborada progresivamente por los juristas, llegándose a establecer dos diferencias básicas. La primera, que aparece en la Institutas de Justiniano, se establece en relación al distinto objeto del contrato: el trabajo mismo en la *locatio conductio operarum*, y la obra producida en la *locatio conductio operis*. La segunda, por su parte, fue calificada por la escuela bizantina y se fundaba existencia o no de un deber de obediencia del arrendador frente al arrendatario: en la *locatio conductio operarum* estaba el locador obligado a obedecer al conductor, mientras que en la *locatio conductio operis* quedaba el arrendador de la obra en libertad para desarrollarla conforme a sus conocimientos y habilidades ⁽⁴⁾.

Naturalmente, conceptuada del modo recién descrito, la *locatio conductio operarum* se configura como un claro antecedente del actual contrato de trabajo, no sólo en términos materiales, dado que a través de ella se verifica un supuesto de prestación de servicios por cuenta ajena, sino incluso en términos técnicos, por cuanto los elementos básicos que presiden su configuración coinciden en lo esencial con los del primero. En ambos casos, el título jurídico en virtud del cual se produce la transferencia de los frutos del trabajo, aún insertado en contextos sumamente dispares y cumpliendo funciones distintas, es substancialmente el mismo: un acuerdo de voluntades en virtud del cual se cede a otro el aprovechamiento de la propia actividad laborativa. Lo que varía es, más bien, el régimen jurídico bajo el que se presta dicha actividad, que en el caso de la *locatio conductio operarum* venía caracterizado por la más absoluta sumisión del locador. Es claro que el carácter marginal de este contrato, dentro de un contexto histórico dominado por la esclavitud, es el que explica por qué su regulación no se distinguió substancialmente de la de los demás contratos.

B. El trabajo en los gremios en un contexto dominado por la servidumbre.

Operada la decadencia de la esclavitud, la sociedad feudal sentó sus bases sobre el trabajo en régimen de servidumbre de los siervos de la gleba. Aun

cuando resulta difícil reducir a una definición unitaria este régimen, dada la diversidad de situaciones que en él se cobijaron, puede afirmarse que el rasgo fundamental de la servidumbre estaba constituido por la existencia de un complejo nudo de relaciones entre siervo y señor, en virtud del cual el primero debía al segundo fidelidad y trabajo, a cambio de protección y el usufructo de la tierra. De este modo, si bien el siervo posee un *status* personal, se encuentra también obligado a trabajar en el cultivo de la tierra y al servicio del señor. Es decir, el tipo de volición que le es negado es, precisamente, el de disponer de su actividad⁽⁵⁾. El carácter hereditario de esta condición, unido a la casi total imposibilidad de su remisión, son elementos adicionales que permiten caracterizar a la servidumbre como una forma de trabajo forzoso basado en un vínculo de dominación personal, aunque de una intensidad menor al de la esclavitud.

No obstante, también en este contexto se asiste a un incipiente florecimiento de formas de prestación de trabajo libre por cuenta ajena, asociadas al desarrollo de una embrionaria economía de mercado. Éstas se localizan en las ciudades, cuyos habitantes se hallan liberados del dominio señorial, y tienen su espacio natural de desenvolvimiento en los gremios. En el seno de estas corporaciones las relaciones de trabajo se articularon, más allá de los moldes compulsivos de la servidumbre, sobre la base de la cesión voluntaria de los frutos del propio trabajo a cambio de una contraprestación. Así, entre los maestros titulares de taller y los oficiales carentes de medios de producción propios, se dio una relación de intercambio de servicios por salario, semejante a la *locatio conductio operarum*, que le sirvió formalmente de cobertura, y al actual contrato de trabajo. Es más, incluso existió una regulación específica de la prestación de servicios en este tipo de relaciones, semejante en muchos de sus contenidos a las actuales normas laborales (jornadas y tiempos de descanso, salarios, duración de los contratos, etc.), a través de las ordenanzas gremiales, emanadas de la corporación aunque necesitadas de la aprobación de las autoridades⁽⁶⁾, e intentos de organización colectiva de los oficiales (*compagnonnages*), con el fin de afrontar conjuntamente su situación, sobre todo cuando los gremios

(4) Para un mayor desarrollo del tema, vid. SANGUINETI RAYMOND, W. El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo. Cultural Cuzco, Lima, 1988, págs. 29-36.

(5) Como observa ALONSO OLEA, M. Introducción al Derecho del Trabajo. Quinta Edición, Civitas, Madrid, 1994, pág. 175.

(6) MARTÍN VALVERDE, A. «La formación del Derecho del Trabajo en España». En: AA. VV. La Legislación Social en la historia de España. De la Revolución Liberal a 1936. Publicaciones del Congreso de los Diputados, Madrid, 1987, pág. XXII.

asumieron un marcado carácter monopolístico y representativo de los intereses de los maestros-empresarios titulares de los talleres (siglos XIV a XVIII). Estas semejanzas no permiten, sin embargo, sustentar la existencia de un Derecho del Trabajo, en el sentido moderno de la expresión, en esta etapa. Ello se debe, antes que nada, al carácter relativamente marginal de esta forma de trabajo, frente a la preponderancia de las labores agrícolas sustentadas por el régimen de servidumbre. A ello hay que añadir las propias limitaciones de las ordenanzas gremiales, que se vinculan, tanto con sus restringidos alcances (para una determinada profesión u oficio, dentro de una concreta localidad o comarca), como con su falta de autonomía respecto de la ordenación general de la economía gremial y la posición de los maestros⁽⁷⁾.

III. EL SUBSTRATO SOCIOECONÓMICO QUE EXPLICA EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Frente a las etapas precedentes, la gran transformación que puso en marcha las condiciones para la aparición del Derecho del Trabajo vino dada por la generalización de la prestación de trabajo asalariado en sustitución de las distintas formas de trabajo forzoso campeantes con anterioridad. Ésta se produjo en virtud del tránsito del régimen feudal al sistema capitalista, que fue el primero que sentó sus bases sobre la aprovechamiento del trabajo por cuenta ajena del hombre libre. Este hecho no ocasionó, sin embargo, la inmediata aparición de un régimen jurídico diferenciado y especialmente adaptado a las peculiaridades de este tipo de trabajo. Por el contrario, el punto de partida vino dado por su inexistencia. Será la constatación de la incapacidad de esta solución para canalizar los conflictos de intereses que subyacen a la explotación del trabajo asalariado la que activará los resortes históricos que darán lugar a la aparición de la disciplina autónoma propiamente dicha. La formación del sistema capitalista y la insuficiencia de la respuesta jurídica articulada inicialmente por el mismo proporcionan, así, la base objetiva que permitirá el desencadenamiento de los acontecimientos históricos que tendrán como resultado la emergencia del Derecho del Trabajo.

A. La formación del sistema de producción capitalista y la centralidad del conflicto capital-trabajo asalariado.

La emergencia del sistema capitalista es el resultado de una serie de fenómenos históricos, cuya etapa más intensa se concentra entre fines del siglo XVIII y comienzos del XIX, los cuales determinan el colapso del régimen feudal y su sustitución por otro basado en la libertad de los sujetos económicos, la concentración de la propiedad de los medios de producción y la existencia de un amplio sector de la población que, careciendo de ellos, necesita vender su fuerza de trabajo para asegurarse los medios de subsistencia.

“...la legislación obrera fue dictada (...) con el propósito de debilitar el impulso asociativo y reivindicativo de los trabajadores”

En los orígenes del sistema capitalista concurren una serie de factores de diversa índole, que acompañan a la disolución del orden feudal. Entre éstos destacan el progresivo desarrollo del mercado en las ciudades y la conformación de una burguesía mercantil urbana, la presencia de innovaciones que favorecen el desarrollo de las técnicas industriales y los grandes procesos de acumulación primitiva de capital propiciados por la usura, la expropiación agraria y el saqueo colonial⁽⁸⁾. No obstante, la hegemonía del capitalismo se producirá como resultado de dos procesos históricos concomitantes: la revolución industrial, que determina el tránsito de una etapa inmadura y primitiva del capitalismo a su fase industrial, y las revoluciones

(7) ALONSO OLEA. Op. cit., pág. 205.

(8) DE LA VILLA GIL, L. E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. Introducción a la Economía del trabajo. Debate, Madrid, 1980, págs. 54-57.

burguesas, que marcan el ascenso de la burguesía al control del poder político.

El proceso de paso de la manufactura a la fase industrial del capitalismo, cuyo paradigma se sitúa en la Inglaterra de fines del siglo XVIII, vino determinado por un conjunto de factores de diversa índole (sociales, demográficos, financieros e intelectuales), entre los cuales posiblemente el más relevante esté constituido por el desarrollo de innovaciones técnicas (especialmente la máquina de vapor), cuya aplicación revolucionó los métodos de organización del trabajo imperantes, posibilitando un notable incremento de la productividad y una considerable reducción de los costes de producción. Si hasta entonces las unidades productivas eran manufacturas, que se diferenciaban de los talleres gremiales sólo por la concentración de la mano de obra, la mecanización introdujo en los procesos de producción un nuevo componente que determinó su transformación cualitativa: la división y jerarquización del trabajo. Se pasó, del sistema de taller, en el que el artesano desarrollaba la totalidad del proceso de producción, al sistema de fábrica, dentro del cual cada trabajador realiza sólo aspectos parciales del mismo, bajo la dirección de otro. El trabajador perdió, con ello, el control del proceso productivo y su riqueza en conocimientos profesionales, pasando a convertirse en una pieza intercambiable del sistema; en tanto que los dueños de los medios de producción asumieron también el papel de organizadores y directores de los procesos de producción⁽⁹⁾.

Por su parte, las revoluciones burguesas, cuyo paradigma se sitúa en la Francia del siglo XVIII, determinaron el ascenso de esta nueva clase de burgueses-propietarios al poder político. Ello les permitió eliminar el conjunto de trabas que se oponían al libre intercambio de mercancías y a la contratación de la fuerza de trabajo (establecimiento de las libertades de comercio, industria y trabajo), y proceder a la sanción de un nuevo orden acorde con las exigencias del capitalismo en expansión.

El soporte ideológico de este nuevo orden fue proporcionado por el liberalismo, corriente filosófica que ofrecía una concepción integral del mundo basada en la libertad de los individuos y el predominio de la razón sobre todo tipo de privilegio. Los postulados del liberalismo de la época se expresaban, tanto a nivel político, ámbito éste en el que, no obstante el marcado individualismo de su formulación inicial (negación de

todo tipo de «cuerpos intermedios» entre el ciudadano y el Estado), fueron introducidos una serie de valores que aún hoy conservan vigencia (como el sufragio, bien que inicialmente masculino y censitario, el primado del constitucionalismo y el esquema de división de poderes, la igualdad jurídica entre los ciudadanos y la necesidad de asegurar a éstos un sistema de libertades formales frente al poder estatal), como en el plano de las ideas económicas y jurídicas.

En el terreno económico, el liberalismo inicial postulaba que el desenvolvimiento incondicionado de las «leyes naturales» del mercado, principalmente la del libre juego de la oferta y la demanda, era capaz de mantener la economía en crecimiento y asegurar el bienestar de la sociedad. Por ello, el régimen económico debía basarse en la libre concurrencia de los individuos en el mercado, persiguiendo cada uno la satisfacción de su interés individual, cuya suma venía a constituir el interés general. El Estado debía, en consecuencia, abstenerse de intervenir en la regulación de estas relaciones y circunscribir su acción a la defensa del orden público. A nivel jurídico, las concepciones liberales delinearon tanto el Derecho Público como el Derecho Privado. Como toda intervención estatal en la vida económica era considerada una distorsión de la libre competencia, el primero limitó sus alcances a las normas reguladoras de la estructura del Estado y a aquellas que delimitaban su acción como guardián de las libertades. Dado, por otra parte, que la acción individual era considerada el motor del bienestar, el Derecho Privado sólo contuvo disposiciones destinadas a facilitar y garantizar su desenvolvimiento. Estas normas tenían como fundamento tres principios básicos: la igualdad jurídica entre las personas, la autonomía de la voluntad de éstas en cuanto a la regulación de sus relaciones y el respeto a la propiedad privada.

El resultado de estos procesos fue la consolidación de la hegemonía de un sistema de producción basado, por vez primera, en la explotación del trabajo asalariado en grandes unidades productivas controladas por los dueños del capital. La prestación de trabajo asalariado se convirtió, así, como se ha expresado con singular claridad, en «el soporte del nuevo modo de producción», llegando a expresar, «como supuesto social generalizado, la diferencia específica del sistema capitalista que, sin perjuicio de las profundas transformaciones experimentadas a lo largo de su desarrollo histórico, ha llegado hasta el presente»⁽¹⁰⁾.

(9) Para un detenido y completo análisis de estos procesos, vid. ALONSO OLEA. Op. cit., cap. VIII, *passim*.

(10) PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Op. cit., págs. 58-59.

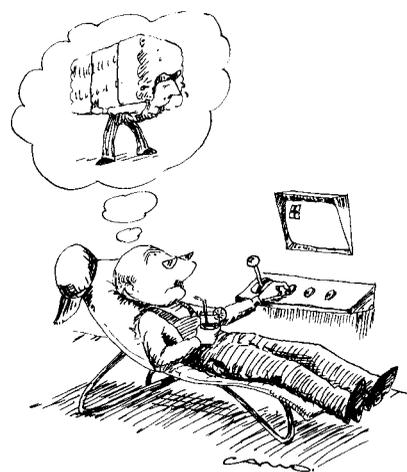
La ubicación del trabajo asalariado en el centro del sistema económico generó la división de la estructura social en dos estratos básicos: el de los trabajadores asalariados, que precisan vender su fuerza de trabajo para subsistir, y el de los empresarios capitalistas, propietarios de los medios de producción, que se sirven del trabajo de los primeros, y determinó que el conflicto de intereses que opone a ambos en el ámbito de las relaciones de producción pasase a convertirse en el conflicto nuclear de la sociedad. En este sentido, el elemento de novedad no viene dado tanto por la existencia de intereses contrapuestos entre quienes prestan su trabajo a cambio de un salario y quienes lo pagan con el fin de apropiarse de sus frutos (ello es inherente a esta relación, en la medida en que la satisfacción de la pretensión de cada una de las partes requiere el correlativo sacrificio de las de la otra: mayor salario por menor cantidad de trabajo *versus* menor salario por mayor cantidad de trabajo), sino por la instalación de este conflicto en el seno del intercambio económico básico sobre el que descansa el nuevo modo de producción, pasando a convertirse en el «conflicto arquetipo o matriz de la sociedad capitalista», el «auténtico motor de todas sus contradicciones»⁽¹¹⁾.

B. La insuficiencia del modelo liberal-individualista de regulación de las relaciones laborales y sus consecuencias sociales.

En consonancia con la ideología dominante, la primera respuesta jurídica que merecieron las nuevas relaciones de producción estuvo marcada por la transposición de los principios del liberalismo jurídico: libertad e igualdad formales, abstencionismo legislativo, sacralización de la contratación individual e imperio de la autonomía de la voluntad. Lo que de esta forma se pretendía era, obviamente, hacer posible la libre contratación de la fuerza de trabajo que requería el capitalismo en expansión.

La aplicación de los postulados liberales a las relaciones de trabajo supuso: a) la supresión del régimen corporativo, que por su rígido sistema de control de la producción y la fuerza de trabajo resultaba un obstáculo para la creación de nuevas empresas y la libre contratación de los trabajadores que éstas requerían, sentándose en su sustitución el principio de libertad de trabajo (Edicto Turgot de 1776 en Francia, Decreto de 6 de diciembre de 1836 en España); b) la prohibición de

las agrupaciones profesionales y coaliciones, cuya formación llegó a tipificarse como delito, con el fin de impedir, no sólo una eventual reconstitución de las corporaciones gremiales, sino también cualquier intento de organización colectiva de la clase trabajadora, que pueda distorsionar el libre juego de la oferta y la demanda en la contratación de la fuerza de trabajo (Ley le Chapelier de 1791 en Francia, Combinations Acts inglesas de 1799 y 1800, artículo 416 del Código Penal español de 1822); y c) la inclusión de la relación obrero-patrono dentro del marco de la legislación civil, mediante su tipificación como un contrato de arrendamiento de servicios, cuyas condiciones podían ser fijadas libremente por las partes que lo concertasen (artículos 1780 y 1781 del Código Civil francés de 1804, artículos 1583 a 1587 del Código Civil español de 1889).



Sobre esto último, es importante anotar que la recuperación de la vieja *locatio conductio operarum* por los códigos civiles del siglo XIX se debe, tanto a su aptitud para tipificar el vínculo en virtud del cual se lleva a cabo la prestación de trabajo asalariado, como a la funcionalidad de su consideración como una forma de arrendamiento, en la medida en que ésta permitía justificar -bajo un aparente tecnicismo- el desenvolvimiento del trabajo humano como una mercancía más, cuyo precio podía ser estipulado en función de la oferta y la demanda. Naturalmente, para no entrar en contradicción con los ideales del liberalismo, fue necesario puntualizar que la mercancía arrendada no era en este caso la persona, libre e igual a sus semejantes, sino sólo su energía o esfuerzo personal, estableciéndose así una

(11) Nuevamente, PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Op. cit., págs. 51-52, 57.

artificial e interesada separación entre la actividad laborativa y la persona que la desarrolla.

Es más, es posible afirmar que esta función legitimadora de la consideración del trabajo como una mercancía es realmente la única relevante de la tipificación del arrendamiento de servicios por los códigos civiles del siglo XIX, por cuanto éstos no contuvieron ninguna disposición adicional de importancia aplicable a este contrato (salvo la relativa a la prohibición de los contratos de por vida, motivada por el temor al nacimiento de formas convencionales de servidumbre). Es decir, de lo que se trataba era, únicamente, de crear las condiciones para que sean el empresario y el trabajador quienes establezcan, al margen de cualquier intervención externa, las condiciones según las cuales ha de prestarse el trabajo.

La libertad y la igualdad de las que partían este tipo de formulaciones nunca existieron, empero, en la contratación laboral, al no tener como base, ni una real paridad económica, ni una verdadera autonomía del lado de los trabajadores para negociar las condiciones de trabajo. Por el contrario, la inicial superioridad económica de los empresarios y el estado de necesidad de los trabajadores, debido al exceso de la oferta de trabajo sobre su demanda (provocado por la presión demográfica, la migración del campo a la ciudad y la sustitución esfuerzo humano por la máquina) permitieron que fueran aquéllos quienes impusieran las condiciones de contratación. Ello convirtió al arrendamiento de servicios en un auténtico contrato por adhesión, cuya celebración no hacía sino expresar la forzada aceptación por el trabajador de las condiciones fijadas unilateralmente por la voluntad empresarial⁽¹²⁾. Un predominio, en suma, de la ley de la parte más fuerte, que se tradujo, como es ampliamente conocido, en una auténtica situación de explotación generalizada de las clases trabajadoras, que estuvo a punto de poner en peligro su propia subsistencia como grupo social.

Las jornadas de trabajo extenuantes, los salarios de subsistencia, la insalubridad de los ambientes de trabajo, la abusiva utilización del trabajo de las mujeres y los niños, la imposición del sistema del *truck*, etc., no fueron, pues, sino las consecuencias naturales de un sistema de regulación de las relaciones laborales que partía de asegurar a una de las partes la absoluta

consecución de su interés, en total desmedro del de la otra. Naturalmente, una respuesta de este tipo sólo es explicable en un período caracterizado por el predominio absoluto del capital y una total falta de cohesión por parte de las clases trabajadoras⁽¹³⁾. No obstante, es precisamente en este deplorable estado de las clases trabajadoras donde se encuentra «el germen de su propia superación»⁽¹⁴⁾.

IV. EL «DOBLE ORIGEN» DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Si bien la combinación industrialización capitalista-sistema liberal creó las condiciones para el nacimiento del Derecho del Trabajo, no dio lugar a él con su sola presencia. A estos elementos de carácter estructural hay que añadir el desarrollo de dos fenómenos que, surgidos sobre esta base, actuaron sobre ella, permitiendo su formación: la acción de la clase trabajadora, dirigida a enfrentar colectivamente la situación de explotación en la que se encontraba sumida (movimiento obrero); y la intervención del Estado en las relaciones laborales, encaminada a limitar los excesos a los que había dado lugar la aplicación de los principios liberales (legislación obrera). El Derecho del Trabajo, tal y como es concebido actualmente, será el resultado de la conjunción de ambos procesos en una etapa posterior.

A. La autotutela colectiva como punto de partida.

Consecuencia inmediata del deplorable estado en el que se vio sumida la clase obrera fue la exacerbación del conflicto capital-trabajo asalariado. La expansión del proletariado y su concentración en las fábricas propiciaron el surgimiento en los trabajadores de la conciencia de la posibilidad actuar colectivamente con el fin de remediar su situación. Surgieron, así, las primeras acciones reivindicativas, inicialmente articuladas alrededor de las coaliciones obreras y más tarde de los sindicatos, a través de las cuales los obreros buscaron oponer al poder del empresario y la inhibición del Estado la defensa conjunta de sus intereses.

Si bien, ante la prohibición de las asociaciones y coaliciones, estas organizaciones actuaron inicialmente bajo la cobertura de las sociedades de socorros

(12) ALONSO OLEA. Op. cit., pág. 307.

(13) Como constata GALIANA MORENO, J. «Reflexiones sobre el carácter transaccional del Derecho del Trabajo». En: AA.VV. Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón. Tecnos, Madrid, 1980, pág. 542.

(14) En palabras de PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. Op. cit., pág. 61.

mutuos, el propósito que animó su formación fue desde un inicio el de poner fin a la contratación individualizada de las condiciones de trabajo, imponiendo al empresario una incipiente negociación colectiva de las mismas, rompiendo su resistencia mediante el recurso a la huelga. El punto de partida vino dado, de esta forma, por la constatación de la falta de poder contractual de cada trabajador individualmente considerado, pero la respuesta que frente a ello optó por articular la clase trabajadora no estuvo basada en la demanda de una intervención «equilibradora» del Estado, sino en su actuación organizada, dirigida a conseguir una regulación colectivamente pactada de los términos en los que debía prestarse el trabajo.

Lo anterior permite apreciar cómo, aunque se suele hablar de los orígenes del Derecho del Trabajo a partir de la expedición de las primeras normas estatales protectoras, es la irrupción de los fenómenos de organización colectiva protagonizados por los trabajadores la que lleva a cabo la primera ruptura del modelo liberal de regulación de las relaciones de trabajo, e impone la primera restricción a la autonomía de la voluntad en este ámbito⁽¹⁵⁾. En este sentido, antes de la irrupción de la legislación tuitiva aparecen en diversos países los primeros convenios colectivos reguladores de condiciones de trabajo, conseguidos con grandes dificultades por las asociaciones de trabajadores, y aún carentes del respaldo del ordenamiento jurídico. En la base, pues, del desarrollo de ese sistema de límites a la voluntad empresarial que constituye el Derecho del Trabajo se encuentran las formas de actuación colectiva del movimiento obrero, y no sólo como elemento catalizador de la intervención estatal que se produciría más adelante, sino como causa eficiente de la aparición de uno de sus rasgos más cruciales: la sustitución de la autonomía individual por la autonomía colectiva como eje de la regulación de las relaciones laborales. De allí que, como se ha señalado, sea el Derecho Sindical el que proporcione «la contemplación primaria del fundamento histórico y conceptual del Derecho del Trabajo»⁽¹⁶⁾.

B. La intervención del Estado como respuesta defensiva.

El primado de los postulados liberales terminaría por hacerse insostenible. La dramática condición

de las clases trabajadoras, y el desborde de los mecanismos represivos articulados para poner freno a la protesta subsiguiente, pusieron en evidencia la necesidad de un cambio en la postura abstencionista del Estado. Este cambio de actitud se tradujo en la asunción de la tarea de desarrollar una normativa específica de las condiciones de trabajo en la industria, encaminada a poner límites a la explotación de la fuerza de trabajo (legislación obrera). Surge así la intervención estatal, como segunda respuesta histórica a los desequilibrios generados por el sistema individualista de regulación de las relaciones laborales.

Si bien se registran diferencias cronológicas entre un Estado y otro en cuanto al inicio de esta fase intervencionista, en función de su particular grado de desarrollo industrial, no sucede lo mismo con los contenidos de las normas expedidas a partir de entonces, que en prácticamente todos los casos se proyectaron hacia la protección de los segmentos más débiles de la clase trabajadora (las normas sobre el trabajo de los menores y las mujeres constituyen el punto de partida en casi todos los países) o buscaron afrontar las consecuencias más notorias de la explotación mediante la fijación de condiciones mínimas de trabajo (descanso semanal, jornadas máximas, mínimos salariales, etc.) y el establecimiento de reglas para la prevención y reparación de los riesgos profesionales (seguridad en el trabajo y protección por accidentes de trabajo). En todos los casos se trató, sin embargo, de una legislación de ámbito limitado, que circunscribía sus alcances a los obreros industriales.

No obstante, en la medida en que la intervención estatal se fue inscribiendo dentro de un proyecto de más amplio alcance (entre fines del siglo XIX y comienzos del XX), no sólo pasó a ocuparse de cada vez más aspectos de la relación laboral, sino que amplió su acción a otras esferas. Así, la frecuente inobservancia de la legislación obrera hizo necesario el desarrollo de mecanismos de exigencia de su cumplimiento. Igualmente, surgieron en esta etapa medios jurisdiccionales específicos, dirigidos a facilitar la accionabilidad de los derechos que éstas concedían a los trabajadores.

Conviene no perder de vista el rasgo esencial de esta legislación, tanto su etapa de arranque como en su posterior desarrollo: conformar una regulación inderogable de las condiciones de trabajo, sustitutiva de

(15) Como observan GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y TUDELA CAMBRONERO, G. «El Derecho del Trabajo, entre la crisis y la crítica». En: *Revista de Trabajo*, 1988, No. 92, pág. 13.

(16) PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. *Derecho Sindical español*. Quinta Edición. Tecnos, Madrid, 1994, pág. 30.

la autonomía individual de los sujetos de la relación laboral. Ello supuso el apartamiento del intercambio de trabajo por salario de las reglas que regían el tráfico de los demás bienes y el vaciamiento de la eficacia reguladora de la autonomía de la voluntad, cuya virtualidad terminó por quedar limitada prácticamente sólo a los aspectos constitutivos de la relación o mejorativos de los mínimos fijados por las normas estatales.

“ ... «el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo tienen finalmente la misma razón de ser», en la medida en que ambos persiguen «civilizar las relaciones sociales», «sustituir en ellas las relaciones de fuerza por relaciones de derecho» ”

Que en pleno auge del liberalismo se diera inicio a un proceso intervencionista que de tan amplios alcances sólo tiene una explicación plausible: «la idea de la protección obrera como precio de la estabilidad social»⁽¹⁷⁾. En efecto, aunque no pueda negarse el papel que jugaron las corrientes de pensamiento reformista que sustentaron la necesidad de afrontar las consecuencias más notorias de la «cuestión social», lo que parece difícilmente cuestionable es que en la base misma de la expedición de la legislación laboral de la época se hallaba el imperativo, sentido por los Poderes Públicos, de contener a las acciones de protesta de las organizaciones obreras, especialmente de carácter revolucionario, expresión de la exacerbación del conflicto entre trabajo asalariado y capital a la que condujo la aplicación del régimen laboral precedente. Por ello, no puede sino coincidir con quienes consideran que la

emergencia de dicha legislación constituye, antes que nada, una «respuesta defensiva de la burguesía a la acción emancipadora de la clase obrera», dirigida a «proveer a la integración e institucionalización del conflicto entre capital y trabajo en términos compatibles con la viabilidad del sistema establecido»⁽¹⁸⁾.

Lo anterior permite apreciar cómo el accionar del movimiento obrero no se encuentra sólo en los orígenes de la respuesta autónoma al modelo individualista, basada en la regulación pactada de las condiciones de trabajo, sino que explica también, aunque por razones opuestas, el posterior surgimiento de la réplica heterónoma del Estado. Es más, al menos en sus inicios, esta última se planteó como opción al desarrollo de la anterior. Es decir, la legislación obrera fue dictada –y así fue además percibido por las organizaciones obreras– con el propósito de debilitar el impulso asociativo y reivindicativo de los trabajadores.

Es cierto que en este período se aprecia un progresivo relajamiento de la represión del fenómeno sindical, que se expresó primero a través del levantamiento de las prohibiciones penales («fase de tolerancia») y luego en la utilización por las organizaciones obreras de las formas asociativas del derecho común («fase del reconocimiento jurídico»). Sin embargo, este inicial ingreso en la legalidad de los sindicatos en ningún caso puede ser considerado equivalente al reconocimiento de la libertad sindical, tal y como se la concibe actualmente, por cuanto los ordenamientos de la época no asignaron ningún papel a estas organizaciones, ni reconocieron sus medios específicos de acción⁽¹⁹⁾. Antes bien, éstos continuaron siendo objeto de represión, aunque a través de mecanismos más sutiles. Así, si bien a partir de cierto momento las huelgas dejaron de dar lugar a una reacción penal (debido a la supresión de los tipos o a su aplicación poco rigurosa), continuaron siendo consideradas incumplimientos contractuales susceptibles ser sancionados con el despido de los huelguistas (adopción del modelo de «huelga-incumplimiento contractual», a través del cual se desplaza su represión a la esfera patronal), mientras los convenios colectivos, salvo supuestos aislados, se mantuvieron como meros pactos de hecho (o, a lo más, simples

(17) En palabras de DE LA VILLA GIL, L. E. «La función del Derecho del Trabajo en la situación económica y social contemporánea». En: Revista de Trabajo, 1984, No. 76, pág. 15.

(18) Así, respectivamente, MONTALVO CORREA, J. Fundamentos de Derecho del Trabajo. Cívitas, Madrid, 1975, pág. 149; y PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. Derecho del Trabajo e ideología. Quinta Edición. Tecnos, Madrid, 1994, pág. 15.

(19) MARTÍN VALVERDE. Op. cit., págs. XL-XLI: «la legalización de los sindicatos (...) dejó sin resolver el problema de la acción sindical».

contratos de derecho común), carentes del respaldo del ordenamiento jurídico, cuyo contenido era respetado y cumplido, si acaso, debido al «mutuo respeto y temor que entre sí sienten sindicatos y empresarios»⁽²⁰⁾.

En esta etapa, pues, existió un primado absoluto de la norma estatal sobre cualquier otra fuente de regulación de las relaciones laborales, apareciendo el Estado como único poder normativo, que relegó a la esfera de la ilegalidad (o alegalidad) a las demás manifestaciones normativas autónomas provenientes de la actividad de los grupos profesionales.

C. El Derecho del Trabajo como síntesis de ambos procesos.

Tampoco esta respuesta excluyente de los fenómenos colectivos consiguió resistir el paso del tiempo. Nuevamente, su rebazamiento por las organizaciones obreras, que continuaron recurriendo a sus medios de acción característicos pese a las limitaciones impuestas, puso en evidencia que sólo la integración de estas manifestaciones colectivas sería capaz de proporcionar al sistema laboral un mayor grado de legitimación a los ojos de sus destinatarios. Esta necesidad de asegurar al ordenamiento estatal «la aceptación que legitime sus normas y que en última instancia asegure su supervivencia»⁽²¹⁾ determinó un cambio de actitud de los Poderes Públicos hacia el fenómeno sindical. Es así como, en los años siguientes a la Primera Guerra Mundial, y coincidiendo con el inicio de los procesos de constitucionalización e internacionalización de los derechos laborales, se asistió en la mayoría de ordenamientos europeos al reconocimiento, no ya de la existencia de los sindicatos, sino de la efectividad de sus medios de acción colectiva. Este reconocimiento se manifestó a través de tres aspectos normativos íntimamente vinculados entre sí: a) el otorgamiento de eficacia jurídica a los convenios colectivos; b) la atribución a los sindicatos de una función en la fijación de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses de los trabajadores; y c) la «normalización» de los conflictos colectivos de trabajo y del recurso a medidas de presión⁽²²⁾.

Las dos respuestas que había merecido históricamente la contratación individualizada de las condiciones de trabajo impuesta por el liberalismo terminaron, de este modo, por integrarse en un sistema unitario, dirigido a compensar su insuficiencia mediante el juego combinado de la normativa estatal protectora y la regulación convencional-colectiva. En consecuencia, los poderes sociales y los tipos correlativos de normas de los que ha de emanar la regulación de las relaciones laborales pasaron a ser dos: el Estado, en ejercicio de su poder normativo, a través de los medios tradicionales de exteriorización de éste (la ley y el reglamento), y las organizaciones de trabajadores y empresarios, en uso de su autonomía colectiva, con los convenios colectivos «como nueva y típica norma jurídica»⁽²³⁾.

El reconocimiento de la autonomía colectiva, además de traer consigo una transformación del sistema de fuentes del Derecho imperante, supuso la introducción de un elemento que ha resultado decisivo a los efectos de garantizar la estabilidad de los sistemas de relaciones laborales. No debe perderse de vista que dicho reconocimiento no sólo introduce «un elemento de coordinación en una relación básicamente subordinada», sino que lo hace, precisamente, mediante la admisión de «la participación de las clases trabajadoras en el proceso de creación del Derecho del Trabajo», permitiéndoles «exteriorizar por una vía institucionalizada sus aspiraciones de justicia social (su orden de valores) frente al capital y frente al propio Estado». La autonomía colectiva desempeña, desde esta óptica, un doble cometido de singular trascendencia social: de un lado, actúa «como **manómetro** que mide la presión social, los diversos grados de adecuación del sistema de legalidad al orden de valores y aspiraciones expresados por los grupos sociales en litigio»; mientras que, del otro, cumple una función «de **espita o válvula de seguridad** que, mediante la renovación progresiva y constante del ordenamiento, impide que un exceso de ebullición incontrolada provoque la explosión incontenible que ocasionaría la destrucción del sistema»⁽²⁴⁾.

De forma paralela, se registra también en estos

(20) Por decirlo con palabras de ALONSO OLEA. Op. cit., pág. 363.

(21) GALIANA MORENO. Op. cit., pág. 545.

(22) En este sentido, MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo, Tercera Edición. Tecnos, Madrid, 1994, pág. 66.

(23) ALONSO OLEA. Op. cit., pág. 329.

(24) GALIANA MORENO. Op. cit., págs. 544-545.

años una intensa actividad normativa, al impulso de la cual se avanzó, tanto en la extensión del ámbito subjetivo del ordenamiento laboral, que pasó a aplicarse al conjunto de trabajadores asalariados (con la sola excepción de los servidores públicos), como en el desarrollo y perfeccionamiento de los contenidos de la legislación laboral, que empezó a configurarse como un *corpus* normativo unitario, dotado de una cierta complejidad y sistematicidad propias, cuya ordenación conceptual fue puesta de manifiesto progresivamente por la doctrina científica. Surgió así la convicción de que el trabajo asalariado encontraba regido por un estatuto de perfiles propios, ajeno los típicos de la contratación civil, al que convenía mejor la denominación de Derecho del Trabajo.

El elemento unificador de la construcción de esta nueva disciplina vino dado por la figura del contrato de trabajo, denominación que fue empleada por primera vez por la Ley Belga de 10 de marzo de 1900, para terminar generalizándose como expresiva del apartamiento del trabajo asalariado del régimen del arrendamiento de servicios. Conviene no perder de vista, sin embargo, que arrendamiento de servicios y contrato de trabajo no son, *strictu sensu*, dos tipos contractuales distintos, sino diferentes denominaciones que sirven para poner de relieve la radical evolución del régimen jurídico de una misma, cuya función unitaria ha sido —y es— la de viabilizar el intercambio de trabajo dependiente por un salario⁽²⁵⁾.

Desde esta última perspectiva, las ideas que informan el moderno Derecho del Trabajo pueden resumirse en tres, «cada una de las cuales pugna con un dogma fundamental del liberalismo inicial». Así, «frente al dogma liberal de la igualdad de los contratantes», el Derecho del Trabajo se apoya «en la idea de asimetría del contrato de servicios a causa de la desigualdad de poder económico de patronos y obreros». Del mismo modo, «frente al dogma liberal del abstencionismo normativo del Estado», el Derecho del Trabajo postula «la intervención de éste para la protección del contratante débil en la relación individual de trabajo». Por último, «frente al dogma liberal del entendimiento directo entre individuos en el mercado de empleo», el Derecho del Trabajo acepta «la dimensión colectiva de las relaciones laborales, admitiendo con más o menos

amplitud la participación de las asociaciones y coaliciones en la fijación de las condiciones de trabajo»⁽²⁶⁾.

La emergencia del Derecho del Trabajo conlleva, así, una clara ruptura de los principios liberales rectores de la contratación civil, y en particular de la función decisoria que ésta concede a la autonomía individual. El Derecho del Trabajo pasa de la autonomía a la heteronomía, en la medida en que introduce en la relación laboral reglas estatales «protectoras», que se imponen a las partes al margen de su voluntad; y de lo individual a lo colectivo, en cuanto crea instrumentos idóneos para articular del lado de los trabajadores un «contrapoder» social, que permita un resurgimiento de la autonomía, pero transformada en autonomía colectiva⁽²⁷⁾. Naturalmente, intervención estatal y autonomía colectiva, estos dos componentes básicos del Derecho del Trabajo, se articulan de diversas maneras y proporciones en cada sistema de relaciones laborales. En este sentido, ya desde los inicios del proceso de formación de la disciplina, fueron distinguiéndose dos modelos básicos de intervención: uno reacio a la mediación estatal más allá de una legislación protectora básica, y partidario más bien del desarrollo de la autonomía colectiva, que correspondió a los países anglosajones; y otro que otorgaba un papel más relevante a la mediación del Estado, propio de los latinos. Ambos modelos evolucionarían posteriormente, entrando en contacto e influyéndose recíprocamente, pero sin perder del todo sus rasgos diferenciales.

IV. LA FUNCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Si algo permite poner en claro la contemplación del devenir histórico del Derecho del Trabajo, es la progresiva adaptación de su configuración institucional al cumplimiento de una determinada función social, cuyos componentes básicos se encuentran esbozados desde sus orígenes. La puesta de relieve de este elemento cualitativo, determinante de su nacimiento e informador de su posterior evolución, resulta esencial a los efectos de lograr una aproximación coherente su peculiar textura y naturaleza. Asimismo, constituye un referente indispensable para el examen de las líneas de transformación por las que atraviesa actualmente.

(25) Cfr. SANGUINETI RAYMOND. Op. cit., págs. 76-81.

(26) MARTÍN VALVERDE. Op. cit., pág. XXI.

(27) Así, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. «Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales». En: Relaciones Laborales, 1991, T. II, pág. 47.

A. La integración del conflicto capital-trabajo asalariado como finalidad última de las normas de Derecho del Trabajo.

Del acercamiento a los procesos de formación y desarrollo del Derecho del Trabajo emerge sin dificultades una conclusión, ya apuntada por quienes han asumido antes la tarea de desentrañar a través del análisis histórico su fundamento o razón de ser: la emergencia de esta disciplina jurídica responde a la necesidad del Estado liberal de canalizar el conflicto de intereses entre trabajo asalariado y capital, a partir del momento en que éste pasa a situarse en el centro de las contradicciones sociales, imponiéndole un cauce de desenvolvimiento compatible con la permanencia del sistema de producción capitalista y el tipo de sociedad a él vinculado⁽²⁸⁾. Es decir, comprobada la imposibilidad de suprimir la contraposición de intereses entre trabajadores y empresarios y sus manifestaciones conflictivas, el Derecho del Trabajo emerge como instrumento dirigido a reconducir ese enfrentamiento, evitando que se manifieste de forma incontrolada o ponga en peligro la estabilidad del sistema social⁽²⁹⁾.

Desde esta perspectiva, frente a la unilateralidad de los sistemas precedentes, el Derecho del Trabajo representa «una respuesta bipolar» a las contradicciones de la sociedad capitalista, en la medida en que, si bien busca asegurar su pervivencia como orden económico y social, lo hace por primera vez partiendo de la necesidad de encauzar el conflicto, con el fin de fomentar la formación de una amplia base de aceptación o consenso respecto del sistema de legalidad imperante, que lo legitime ante los antagonistas sociales⁽³⁰⁾.

Esta constatación permite descartar toda aproximación unilateral al Derecho del Trabajo, que vea en él, bien un «derecho de clase», conquistado por los trabajadores para la defensa exclusiva de sus intereses frente a los del capital, o bien un «derecho burgués», que atiende sólo a la satisfacción de la aspiración de los grupos dominantes de conservar intactas las estructu-

ras de dominación. Antes bien, la idea que mejor expresa la función social que cumple éste es la de la búsqueda del equilibrio estructural entre los intereses enfrentados de los protagonistas del conflicto social. En definitiva, su carácter «transaccional»⁽³¹⁾, su naturaleza esencialmente ambivalente o contradictoria, de «derecho conquistado», que impone límites a la explotación de la fuerza de trabajo, y, a la vez, «derecho concedido», garante de la subsistencia de las relaciones de producción capitalistas⁽³²⁾.

B. La introducción de mecanismos equilibradores como instrumento indispensable para la consecución de los fines institucionales del Derecho del Trabajo.

De todas formas, la contemplación del Derecho del Trabajo como instrumento de composición del conflicto laboral, incluso si se le añade la idea de la búsqueda del equilibrio de intereses, no permite desvelar en toda su magnitud la esencia de éste. Como se ha insinuado, vistas las cosas sólo desde esta perspectiva, sería posible sostener incluso que «el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo tienen finalmente la misma razón de ser», en la medida en que ambos persiguen «civilizar las relaciones sociales», «sustituir en ellas las relaciones de fuerza por relaciones de derecho»⁽³³⁾. Para profundizar en la aprehensión del fundamento del Derecho del Trabajo es preciso, por ello, prestar atención también a la singular manera como éste busca conseguir dicho equilibrio, en función de las características del conflicto cuya integración busca alcanzar.

Desde esta perspectiva, lo peculiar del conflicto capital-trabajo asalariado es que enfrenta a sujetos que no sólo poseen intereses opuestos, sino que se vinculan entre sí a través de una relación estructuralmente desigual. A estos efectos, ha de partirse de una constatación, que no por elemental deja de ser indispensable: la diferencia que existe entre las posiciones de trabajadores y empresarios en el sistema produc-

(28) En este sentido, PALOMEQUE LÓPEZ, M.-C. *Derecho del Trabajo e ideología*. Quinta Edición. Tecnos, Madrid, 1994, pág. 15.

(29) SEMPERE NAVARRO, A.-V. «Sobre el concepto del Derecho del Trabajo». En: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1986, No. 26, pág. 200.

(30) GALIANA MORENO. *Op. cit.*, pág. 541.

(31) GALIANA MORENO. *Op. cit.*, pág. 549.

(32) PALOMEQUE LÓPEZ. *Op. cit.*, pág. 18.

(33) SUPIOT, A. «Por qué un Derecho del Trabajo». En: *Documentación Laboral*, 1993, No. 39, pág. 17.

tivo no es sólo económica (es más, este dato puede incluso faltar en determinadas situaciones), sino también jurídica, en la medida en que el contrato de trabajo, teniendo como objeto un efecto inseparable de la persona del trabajador, genera entre ambos un vínculo de subordinación, en virtud del cual el primero ha de acatar las instrucciones del segundo sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución de su prestación. El contrato de trabajo establece, de este modo, una relación fundada en la idea misma de desigualdad; una relación dentro de la cual la voluntad del trabajador no sólo se compromete, sino que «se somete» al poder de decisión del empresario⁽³⁴⁾. De allí que se haya afirmado que «la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno. Se origina como un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada, por más que la sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida por «contrato de trabajo»⁽³⁵⁾.

“ Que la ordenación laboral haya ido transformándose con el fin de hacerse más flexible (...) no significa que haya terminado por asumir una postura de total neutralidad frente a la desigualdad de poderes que caracteriza a las relaciones laborales ”

Dado su carácter ambivalente, el Derecho del trabajo contempla la singularidad de esta relación desde una doble perspectiva. De un lado, poniendo a

disposición del empresario una vasta gama de medios de gestión del personal, algunos inexistentes en el Derecho común de los contratos⁽³⁶⁾, con el fin de permitirle la utilización productiva de la fuerza de trabajo; del otro, creando mecanismos específicos dirigidos a compensar la posición de debilidad contractual del trabajador. Estos mecanismos no son otros que los trabajosamente creados por la experiencia histórica para cumplir ese papel: la intervención normativa del Estado, dirigida a establecer «desde fuera» del contrato condiciones mínimas de trabajo y reglas de tutela de la persona del trabajador, y el reconocimiento de los derechos de auto-organización, negociación colectiva y huelga de los trabajadores, por medio del cual se abre paso al juego de la autonomía colectiva como fuente adicional de regulación de las relaciones laborales. A través de estas dos vías paralelas, el Derecho del Trabajo busca establecer en cada momento un delicado equilibrio entre la libertad de empresa y el poder del empresario y la protección del trabajo asalariado⁽³⁷⁾, que sirva de sustento a su misión de composición del conflicto social.

Lo singular de la respuesta proporcionada a dicho conflicto por el Derecho del Trabajo no se encuentra, sin embargo, en el reconocimiento de los poderes empresariales, en la medida en que éstos emanan del pacto en virtud del cual una persona se compromete a trabajar al servicio de otra, por lo que es posible sostener que ya existían en su configuración básica –y sin someterse a ningún tipo de control– antes incluso de su formación como Derecho autónomo, sino en su funcionalización, en la imposición a éstos de límites, tanto por la vía de la intervención normativa como a través de la autonomía colectiva, con el fin de tutelar la posición de debilidad estructural del trabajador. Así, si bien el Derecho del Trabajo tiene por cometido histórico la composición del conflicto capital-trabajo asalariado, lo que le permite cumplir establemente esa función, y explica por tanto su permanencia como respuesta histórica al mismo, son las singulares medidas compensatorias de la desigualdad originaria entre las partes a través de las cuales promueve dicha composición. La integración del conflicto laboral como fin último y la introducción de mecanismos equilibradores como instrumento imprescindible para su consecución

(34) Como afirma gráficamente SUPLOT. Op. cit., pág. 19.

(35) KAHN-FREUND, O. Trabajo y Derecho. Traducción castellana de la tercera edición inglesa (1983) a cargo de J. GALIANA MORENO. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pág. 52.

(36) El principal «botón de muestra» viene dado por el propio poder de dirección del empresario, «cuyo contenido de facultades o posibilidades de acción desborda los esquemas civiles convencionales», como observa MARTÍN VALVERDE. Op. cit., pág. XXIX.

(37) PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA. Op. cit., pág. 97.

son, de este modo, los dos elementos cuya inescindible conjunción permite dar plena cuenta de la funcionalidad del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica.

VI. EL DERECHO DEL TRABAJO DE LA CRISIS.

La crisis instalada en las economías de los países industrializados a partir de la década de los setenta ha tenido la virtualidad de desencadenar un amplio proceso de revisión crítica de las pautas tradicionales de crecimiento del Derecho del Trabajo, al hilo del cual no sólo se ha venido demandando la introducción de cambios en sus estructuras normativas, sino que se han deslizado cuestionamientos a su función y sus señas básicas de identidad. Más allá del debate sobre la necesidad o no de las transformaciones demandadas, detrás del cual se sitúan muchas veces argumentos insuficientemente demostrados o necesitados de múltiples matizaciones, es necesario analizar cuáles son sus repercusiones sobre la configuración institucional del Derecho del Trabajo, con el fin de determinar si son portadoras de una mutación de los que hasta ahora se han venido considerando sus rasgos esenciales.

Es indudable que, de su confrontación con la crisis económica, el Derecho del Trabajo ha recibido ya en la presente etapa influencias notorias, que introducen componentes inéditos en su configuración institucional, al objeto de hacerla más sensible a una realidad cada vez menos uniforme y estable, y a un mayor protagonismo de la autonomía colectiva e individual⁽³⁸⁾. Es así como se asiste en la mayor parte de ordenamientos, no sólo al diseño de soluciones normativas más abiertas a la diversidad y el cambio, sino al recurso a la negociación colectiva, e incluso, aunque en menor medida, a la contratación individual, como instrumentos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias en las que las empresas han de desarrollar en cada momento su actividad. Como resultado de ello se produce, como se ha observado, «una modificación en el juego de las fuentes reguladoras del Derecho del Trabajo»⁽³⁹⁾, que altera su tradicional «configuración dinámica»⁽⁴⁰⁾, al dar lugar a un distinto reparto de competencias entre la ley y los convenios colectivos y un cierto fortalecimiento de la autonomía contractual. La reivindicación de una mayor capacidad de respuesta a los condicionamientos del entorno eco-

nómico conduce, de este modo, a una triple mutación en el seno del ordenamiento laboral, que se traduce en: a) la dedicación de una mayor atención en el bosquejo de las instituciones a la presencia de elementos que favorezcan una adaptación flexible de las condiciones de trabajo; b) el reconocimiento, con ese mismo fin, de un rol más amplio y consistente a la autonomía colectiva; y c) la asignación de mayores márgenes de decisión a la contratación individual.

Lo que se persigue a través de esta redefinición de los contenidos de las normas legales y los roles de las fuentes del sistema laboral es satisfacer la cada vez más intensa demanda de los sectores empresariales de contar con instrumentos de gestión de la fuerza de trabajo dúctiles y flexibles, con los que hacer frente a la nueva situación económica y productiva generada a partir de la crisis. Es en función de ello que el terreno de las soluciones se desplaza hacia áreas más proclives a la diversidad, el dinamismo y la transacción. Desde esta perspectiva, los cambios introducidos son expresión de un claro deslizamiento del equilibrio de intereses entre los sujetos intervinientes en las relaciones laborales, que encuentra en la reordenación de los espacios normativos atribuidos a los distintos poderes reguladores presentes en las mismas su principal vía de concreción.

De todas formas, pese a alterar varios de los componentes más característicos del Derecho del Trabajo de las etapas precedentes, y hacerlo además en un sentido favorable a las aspiraciones empresariales, tales cambios no parecen perturbar el diseño de su función histórica como instrumento dirigido a encauzar el conflicto entre capital y trabajo asalariado mediante la introducción de mecanismos equilibradores. No se trata solamente de que, como resulta por lo demás evidente, en la inmensa mayoría de ordenamientos siga estando presente la dimensión colectiva de las relaciones laborales, reforzada incluso en su relevancia institucional a través de la asignación a los convenios colectivos de nuevos y más amplios cometidos reguladores. Es que tampoco puede sostenerse que la intervención estatal protectora haya desaparecido de los mismos como consecuencia de las innovaciones introducidas. Que la ordenación laboral haya ido transformándose con el fin de hacerse más flexible, y que en dicho proceso parte de los cometidos tutelares asumidos por ésta se hayan desplazado al terreno de la actividad de

(38) Como observa DEL REY GUANTER, S. «Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo». En: Relaciones Laborales, 1989, No. 10, pág. 19.

(39) RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. «Diritto del lavoro e mercato», En: Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, 1995, No. 1, pág. 46.

(40) PALOMEQUE LÓPEZ. Op. cit., pág. 22.

autotutela, no significa que haya terminado por asumir una postura de total neutralidad frente a la desigualdad de poderes que caracteriza a las relaciones laborales. Por el contrario, aunque quizá no con el énfasis de otras etapas y a través de técnicas diversas, no puede negarse que el ordenamiento laboral persigue igualmente en la actualidad reequilibrar tal situación. Es más, si bien existen áreas, como las vinculadas con la gestión productiva del factor trabajo, en las que la protección se atenúa en pro de una flexibilización, hay otras en las que ésta ve incluso incrementada su intensidad. Estos avances resultan especialmente importantes en la última etapa en el terreno de la tutela de la persona del trabajador: protección contra los actos de discriminación, reconocimiento de la eficacia de los derechos fundamentales dentro de la empresa, tutela de la salud y la seguridad en el trabajo, etc.

Esta persistencia de los cometidos institucionales del Derecho del Trabajo no tiene por qué causar extrañeza, todas vez que lo que no se ha conseguido demostrar es que las transformaciones operadas en el contexto sobre el que ha de desenvolverse hayan determinado un cambio sustancial en los presupuestos determinantes de su nacimiento y posterior evolución: que el trabajo asalariado haya dejado de estar situado en el corazón del sistema capitalista de producción, o que la relación a través de la cual se viabiliza su explotación económica haya dejado de ser una estructuralmente desigual.

Es más, el hecho de que la desigualdad de posiciones que hace necesaria la intervención compensadora del Derecho del Trabajo no repose sólo sobre factores económicos, externos a la relación de intercambio y susceptibles por tanto de sufrir alteraciones en función de las circunstancias, sino sienta sus raíces sobre la estructura misma de ésta, permite aventurar que esta disciplina no sólo subsistirá mientras el trabajo asalariado continúe actuando como soporte

básico del sistema productivo⁽⁴¹⁾, sino que habrá de hacerlo proveyendo instrumentos compensadores de dicha desigualdad, bien que no necesariamente idénticos en su configuración a los actuales, y combinados además de diferente manera e intensidad en cada etapa, en función de las variables políticas, económicas, sociales o productivas que entonces entren en juego⁽⁴²⁾. Desde esta perspectiva, si bien es cierto que ha de distinguirse «entre la función objetiva y duradera del Derecho del Trabajo, ligada de modo permanente al conflicto social de base (y éste al sistema de producción) y su contenido institucional, que se subordina naturalmente a las contingencias históricas y políticas, interpretando así variablemente el equilibrio estructural que lo sustenta»⁽⁴³⁾, conviene tener presente que la presencia de mecanismos de contrapeso es instrumentalmente indispensable para la consecución de dicho equilibrio. Por ello, su presencia, de una forma u otra, resulta esencial mientras la subordinación continúe siendo el vehículo a través del cual se articulen las relaciones entre los hombres en el mundo del trabajo.

Lo que la crisis económica pone en cuestión no es, de este modo, la necesidad estructural de un Derecho del Trabajo, sino sólo la pretensión de llevar a cabo una construcción «autosuficiente» del mismo, basada exclusivamente en consideraciones de tipo ético, social o político. Desde esta perspectiva, la nueva situación imparte a los laboralistas, como se ha observado, «una lección de humildad», en la medida en que pone de manifiesto «la imposibilidad de desconocer las exigencias de un sistema económico basado en la lógica del mercado»; pero, a la vez, supone para éstos un reto: el de hacer posible que «los valores y principios que hicieron nacer el Derecho del Trabajo permanezcan y nuestra disciplina demuestre su excepcional capacidad de adaptarse a los cambios y mantener intacta su función de instrumento al servicio de la justicia social»⁽⁴⁴⁾. 卐

(41) Como observan PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA. Op. cit., pág. 96.

(42) En esta dirección, KAHN-FREUND. Op. cit., pág. 52, indica que «el propósito fundamental del Derecho del Trabajo siempre ha sido, y nos atrevemos a decir que siempre lo será, constituir un contrapeso que equilibre la desigualdad de poder negociador que es necesariamente inherente a la relación de trabajo».

(43) Nuevamente, PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA. Loc. cit.

(44) RODRÍGUEZ-PIÑERO. Op. cit., pág. 50.